

## KEPUASAN KERJA GURU SECARA OPTIMAL DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SEKOLAH DASAR

Marwan<sup>1</sup>, Ibrahim<sup>2</sup>, Mohd Isha Awang<sup>3</sup> & Sufriadi<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Almuslim, Aceh.

<sup>2</sup> Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh.

<sup>3</sup> University Utara Malaysia, Kedah Darul Aman Malaysia

<sup>4</sup> Universitas Islam Negeri Ar Raniry, Banda Aceh

Corresponding Author: [ibrahim.sufi@serambimekkah.ac.id](mailto:ibrahim.sufi@serambimekkah.ac.id)

### **Abstract**

*It is appropriate for a teacher to have positive enthusiasm and motivation in carrying out daily tasks so that a sense of pleasure arises in carrying out the profession as an educator or teacher. The criteria for teachers who have high motivation to teach have good competence and are happy with the work they do in a school or campus environment. Good and quality school management can support the performance of teachers in carrying out their activities and have the aim of improving the quality and achievement of student learning. Support from school principals, school committees, students and parents is very much needed in optimizing teacher performance for teaching and learning activities. There are about 76% of students who strongly support teacher activities and 83% of school principals support so that teachers are able to personally improve the quality of teaching in schools.*

**Keywords:** *job satisfaction, learning process, optimal, teacher*

### **Abstrak**

*Selayaknya bagi seorang guru memiliki semangat dan motivasi positif dalam melakukan tugas sehari-hari agar muncul rasa senang dalam menjalankan profesi sebagai pendidik atau pengajar. Kriteria guru yang memiliki motivasi tinggi untuk mengajar mempunyai kompetensi yang baik dan senang dengan pekerjaan yang dia lakukan dalam lingkungan sekolah atau kampus. Manajemen sekolah yang baik dan berkualitas dapat mendukung kinerja guru dalam melakukan aktivitasnya serta punya tujuan meningkatkan kualitas serta prestasi belajar siswa. Dukungan dari kepala sekolah, komite sekolah, siswa dan orang tua wali sangat diperlukan dalam mengoptimalkan kinerja guru untuk kegiatan belajar mengajar. Terdapat sekitar 76% siswa sangat mendukung aktivitas guru dan 83% dukungan kepala sekolah agar guru mampu meningkatkan kualitas secara personal dalam mengajar di sekolah.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan bekerja, Proses belajar, optimal, teacher*

---

## PENDAHULUAN

Keraguan atas kualitas pendidikan di Indonesia membuat banyak pihak menjadi resah agar mutu lulusan kita mampu bersaing dengan negara lain atau kawasan regional perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara terus menerus. Persaingan dalam kompetisi PISA tahun 2019 peringkat pendidikan Indonesia masih kalah dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya, Singapura dan Thailan menjadi terdepan saat ini. Kalau untuk urutan di dunia, kita berada pada posisi 108 dengan dari 142 negara yang disurvei. Berbagai alasan yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan Indonesia, muaranya adalah guru atau tenaga pendidik dan manajemen pengelolaan pendidikan yang non profesional. Peran guru sangat urgen dan krusial dalam menentukan keberhasilan pendidikan pada semua jenjang sekolah atau pendidikan. Untuk menjalani profesi guru harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Ibrahim, Fauzul, dkk, 2020) Kondisi real saat ini ini hanya 68% guru yang telah memenuhi kriteria profesional dalam mengajar, menilai berdasarkan kriteria jenjang pendidikan berupa lulusan LPTK strata satu atau sarjana pendidikan (<http://berita.kini.com>).

Berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 2013 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dalam ranah pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah bahkan perguruan tinggi diatur secara khusus peran guru tersebut, mereka dituntut memiliki respk yang tinggi tanggung jawab atas kinerja mereka. Dosen dan guru ada yang tidak memiliki kepuasan kerja tentu karena mampu melakukan tugas utama guru/dosen itu secara profesional.(Marwan, Ibrahim, Syarifah N & M Ridwan, 2021).

Sebaiknya seorang guru memiliki semangat dan motivasi positif dalam melakukan tugas sehari-hari muncul rasa senang dalam menjalankan profesi mereka. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi untuk mengajar akan ada rasa puas/senang dengan pekerjaan dan lingkungan sekolah atau kampus. Rasa senang ini dapat dilihat dari cara guru saat berada di sekolah atau mengajar siswa-siswi yang sesuai dengan sistem dan cara yang tepat serta media yang cocok untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut (Marwan, Ibrahim, Nargis, S, M Ridwan 2021) bahwa media dan sarana sekolah dapat menyebabkan guru memiliki kepuasan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Saat ini banyak sekolah yang belum memenuhi standar. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia menyatakan bahwa dari banyaknya sekolah di 500 kabupaten/kota yang ada hanya 68% yang memenuhi standar (Musdiani, Ibrahim. 2021). Permasalahan utama untuk pemenuhan standar itu adalah persoalan sarana prasarana dan kompetensi guru yang belum memenuhi standar untuk mengajar. Berkenaan dengan kompetensi guru diketahui pada tahun 2019-2020 dilaksanakan Keprofesional mengajar yang melibatkan sebanyak 500.000 guru pada semua jenjang. Nilai tes akhir akhir mereka hanya 6,33 dari target pemerintah 6,5, maka pemenuhan target ini perlu diperbaiki lagi agar tercapai tujuan dalam mencapai kepuasan kerja secara umum. Atas dasar fakta di atas kami tertarik mengkaji secara ilmiah tentang Kepuasan kerja guru secara optimal, agar dapat memberikan jawaban atas kepuasan kerja guru berdasarkan nilai profesional. Guru yang memiliki kepuasan kerja diyakini akan lebih mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang berkualitas sesuai dengan amanat UU guru dan dosen.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kita fahami bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Melihat tugas guru tersebut, maka guru dituntut memiliki kompetensi tertentu (Ibrahim, Nurul Akmal & Marwan, 2021).

Terdapat empat kompetensi itu merupakan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan penguasaan keterampilan mengajar, kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi ajar. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan membina hubungan sosial dan kompetensi kepribadian berkaitan dengan diri pribadi seorang guru yang juga sebagai anggota masyarakat. Aura rasa senang, puas akan timbul setelah berhasil memenuhi nilai pekerjaannya yang berdasarkan tuntutan maksimal dalam kontrak kerja yang berlaku (2020).

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei sampling, dengan melibatkan guru dan siswa yang berada pada sekolah dasar yang ada di sekitar wilayah Kabupaten Bireun Aceh. Sampel berjumlah 12 orang guru, 20 orang siswa, kepala sekolah, komite sekolah. Sedangkan yang menjadi sampel adalah sebagian anggota populasi target yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik Random Sampling (sampel acak) dengan cara random yaitu kelas V sebanyak 20 orang siswa/siswi dianalisis dengan cara persentase.

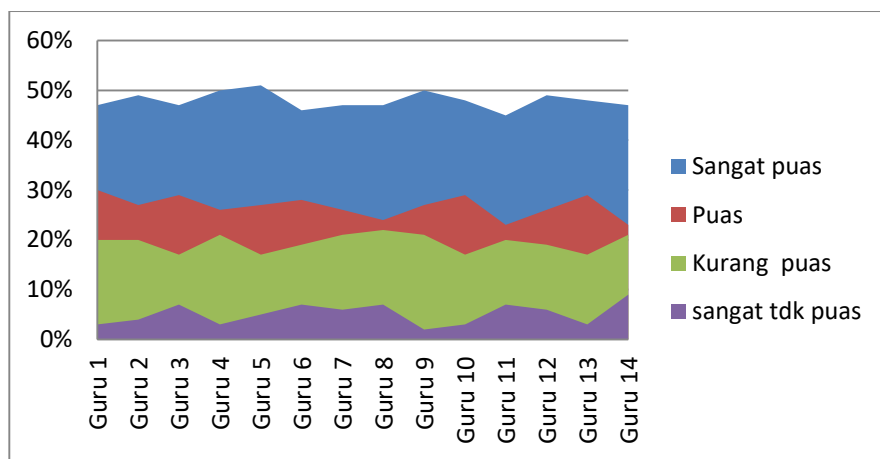
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kinerja yang optimal oleh seorang guru sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas secara nasional. Tingkat kepuasan guru dalam bekerja akan termotivasi dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar cenderung dapat meningkatkan kinerja mereka secara kolektif.

### **Dorongan dan Bimbingan Kepala sekolah**

Peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas personal guru perlu ada penghargaan yang sesuai dengan kualitas kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang berlaku dalam proses belajar mengajar. Kinerja sehari-hari guru selalu berkaitan dalam proses belajar siswa sangat dipengaruhi oleh keberhasilan atau prestasi belajar dan pencapaian secara kolektif maka perlu ada penghargaan yang setara. Bahasa lain dinamakan "rewards" akan dapat memicu motivasi dan semangat yang tinggi terhadap nilai penghargaan yang mempengaruhi kepuasan kerja Konopaske (2012:175) pengaruh pemberian penghargaan terhadap hasil kerja guru dapat meningkatkan semangat dan prestasi kepada anak didik. Grafik dibawah damberikan informasi bahwa salah satu cara yang

dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan penghargaan bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.



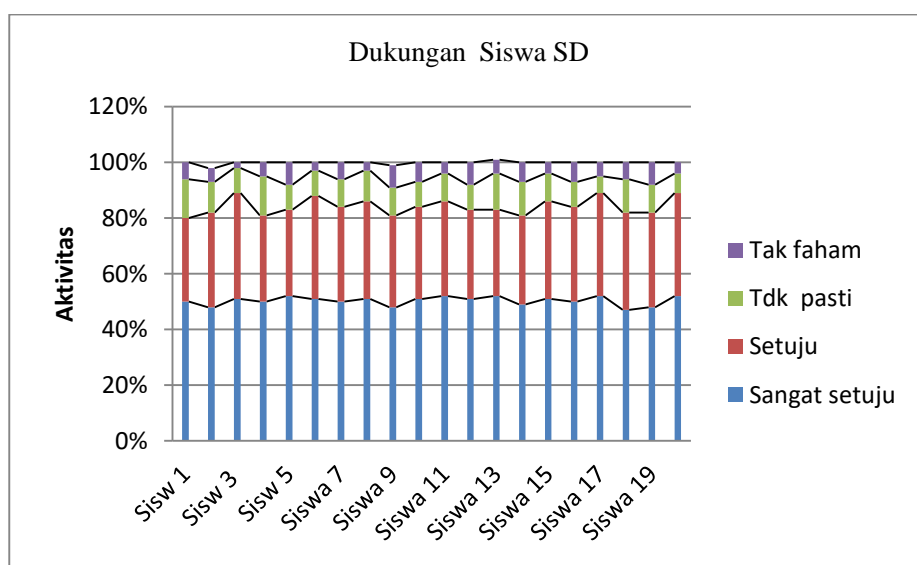
**Gambar 1.** Dukungan Kepala Sekolah

Dari data grafik di atas bahwa dukungan kepala sekolah atas kinerja guru setiap kegiatan belajar mengajar pada SD Negeri 3 Bireun memperlihatkan dukungan yang cukup bagus dan puas dalam memberikan dukungan secara langsung. Kriteria sangat puas mencapai angka 30% sampai 50%, dalam kriteria puas berada pada rentang 20% sampai 30%, untuk kurang puas berada pada rentang 7% sampai 19% yang terakhir sangat tidak puas berada pada angka 7% kebawah. Hal ini dapat dimaknai bahwa lebih dari 76% guru di SD negeri 3 Bireun mendapat dukungan yang positif dari kepala sekolah terhadap manajemen kerja yang optimal dan sesuai dengan lingkungan tempat tugas mereka. Posisi ini juga menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif dan signifikan antara *reward* dan *job satisfaction*, yang diterima oleh guru. Jadi penghargaan yang diberikan kepada guru agar mereka memperoleh kepuasan dalam bekerja adalah penghargaan yang sesuai dengan harapan akan menambah motivasi kerja (Musriadi, Ibrahim, Marwan 2021). Pada saat ini di negara kita terdapat setidaknya tiga status guru, yaitu guru PNS, guru tetap yayasan dan guru honorer. Penghargaan untuk guru PNS terutama penghargaan finansial diyakini sudah mencukupi, terlebih bagi guru yang sudah bersertifikasi. Sedangkan bagi guru honorer penghargaan finansial umumnya dirasakan masih sangat kurang. Sangat banyak guru yang menerima gaji jauh dibawah UMR provinsi. Sedangkan guru tetap yayasan juga sangat tergantung kepada sehat tidaknya ekonomi yayasan. Guru tetap yayasan yang sudah besar dan sehat penghargaan finansial bisa lebih baik dari guru PNS. Sementara guru tetap yayasan yang kurang---sehat dari sisi ekonomi juga tidak jauh lebih baik dari guru honorer. Selain penghargaan finansial, penghargaan non finansial juga mesti diperhatikan. Guru akan tetap merasakan kepuasan kerja apabila profesinya sebagai guru diakui dan dihargai. Kepala sekolah bisa memberikan pujian atas prestasi atau kinerja guru. Selain pujian, pemberian sertifikat, suasana kerja yang nyaman juga merupakan bentuk penghargaan non finansial. Berdasarkan pembahasan di atas diketahui bahwa optimalisasi kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan memberikan

penghargaan yang sesuai dengan harapan mereka. Dengan adanya kepuasan kerja guru akan mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi (memberikan kemampuan lebih dari tugas utama) bagi sekolah.

### Respon Siswa dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Berbagai ragam dalam hal responsif atau motivasi yang meningkat diyakini akan, mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, dengan istilah *“from satisfaction to no satisfaction”*. Semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin tinggi pula keberhasilan belajar siswa apabila disahuti dengan baik oleh semua siswa-siswi. Respon siswa juga dapat meningkatkan motivasi guru dengan meningkatkan kualitas hubungan mereka dan dukungan dari keluarga atau dari pada wali siswa.



**Gambar 2.** Dukungan Siswa SD Negeri 3

Grafik di atas terlihat bahwa kepuasan guru dalam bekerja atau mengajar di kelas karena ada motivasi yang kuat dan serius dari peserta didik dimana siswa tidak pasti atau tidak faham ada 17% maknanya sedikit siswa yang kurang motivasi terhadap kinerja guru. Pendapat selanjutnya yang menyatakan bahwa dukungan siswa untuk meningkatkan motivasi belajar siswa menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan guru, ini terdata bahwa 83% siswa mendukung atau setuju dan sangat setuju terhadap perubahan kinerja guru ke arah yang lebih bagus. Semakin meningkat motivasi guru maka semakin bagus kinerjanya dalam meningkatkan prestasi belajar secara individu atau organisator. Pendapat dari (Lumban G, Nasib T, Siburian, 2018) bahwa *“motivation factors such as achievement and recognition of satisfaction and motivation.”* Dapat dimaknai bahwa untuk

meningkatkan kepuasan kinerja dalam mengajar dapat menjadi faktor motivator awal bagi guru. Selain itu guru juga diharapkan mampu meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan terutama kepada siswa yang kreatif. Kepala sekolah sebagai motivator utama pada dasarnya juga akan meningkatkan motivasi guru seperti pada grafik satu mereka dapat bekerja sevara baik dan proporsional. Tanpa adanya kemampuan yang memadai dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menemukan berbagai kesulitan dalam mewujudkan sekolah yang efektif meningkatkan sistem manajemen sekolah yang baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan huraian atas kepuasan kerja guru secara optimal dalam menjalankan proses belajar mengajar perlu ada peningkatan kapasitas personal dengan cara bimbingan kepala sekolah, guru senior, atau pelatihan oleh instruktur yang berpengalaman. Pihak sekolah atau komite sekolah perlu memberikan penghargaan yang sesuai prestasi guru, dan selayaknya diberikan rewards agar menjadi contoh dan motivasi untuk guru yang lain. Upaya meningkatkan motivasi guru ada dukungan kepala sekolah sekitar 76% dan dukungan siswa mencapai 83% merupakan tindakan nyata sebagai landasan guru untuk mencapai prestasi yang baik. Motivasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi serta akan dapat menjadikan guru lebih berkualitas dalam mengajar dan mendidik generasi bangsa yang akan datang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ibrahim, Nurul Akmal & Marwan (2021). Problem-based Learning and Student Critical Thinking to Improve Learning Achievement at Private Universities in Aceh. 13 (2).1143-1153.
- Ibrahim, Almurrahman, Gunawan & Marwan (2020). Pelaksanaan pendekatan intrgratif dalam meningkatkan pembelajaran IPA Biologi di SMP Jurnal Visipena 11 (1).116-131.
- Ibrahim, Fauzul Asri, Dian (2020) Penilaian Kompetensi Kinerja Guru dalam Kurikulum. Sefa bumi persada Lhoukseumawe Aceh.
- Ibrahim. Almurrahman, Gunawan, Marwan & Yahya Don. (2020). Implementation of problem-based learning to improve students' critical thinking skills. IOP Conf. Series: Journal of Physics: Conf. Series 1460 (2020) 012058. doi:10.1088/1742-6596/
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2014). Materi Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013 Tahun 2014. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan. <https://doi.org/10.3406/arch.1977.1322>
- Kementerian Pendidikan, B. P. K. (2017). Penguatan metodologi pembelajaran berdasarkan nilai-nilai budaya untuk membentuk daya saing dan karakter bangsa. Kemendiknas. BPPPK.Jakarta.

- Kompasiana, Maret 2021) Literasi Sekolah merupakan merupakan suatu usaha atau kegiatan yang bersifat partisipatif.
- Kunandar. (2019). Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.21009/JEP.022.05>
- Lazwardi, D. (2019). Manajemen Kurikulum Sebagai Pengembangan Tujuan Pendidikan. *Kependidikan Islam*. 10(7) 176-183.
- Lumban Gaol, Nasib Tua dan Siburian, 2018. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Kelola*. Vol. 5. No. 1. hal: 66-73.
- Marwan, Ibrahim, Syarifah N, (2021) Efektivitas kinerja Guru SMP ditinjau dari Manajemen Berbasis Sekolah di Banda Aceh . *Jurnal Serambi Akademica*. 9(6).953-960
- Masnun, M. A. (2020). Peluang dan Tantangan Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Ilmu Hukum Pada Era Merdeka Belajar. *Seminar Nasional Lembaga Pengembangan Pembelajaran Dan Penjaminan Mutu 2020: Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar*.
- Mat Rahimi. dkk, (2019). Mengajar dengan Kebijakan Pelajar pada pelajar Cemerlang Kampus Kedah Malaysia. *Sefa Bumi Persada Aceh Utara*.
- Mulford, (2019) Aplikasi teori kecerdasan pelbagai dalam pelaksanaan kurikulum. (2010). *Asia Pacific Journal of Educators and Education*. Jan 2010, Vol. 25, p21
- Musdiani, Gunawan, Ibrahim dkk, (2021) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk meningkatkan Kinerja Guru. *Sefa Bumi Persada . Bayu Aceh Utara*.
- Muslikh, M. (2020). Landasan Filosofis dan Analisis terhadap Kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka. *Jurnal Refalitas pendidikan*2(6) 79-88..
- Musriadi, Ibrahim dkk, (2021) Kepemimpinan Transpormasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru. *Sefa Bumi Persada . Bayu Aceh Utara*.
- (<http://berita.kini.com>).Penilaian kinerja dan kepuasan guru dalam mengajar. Maret 2020. Akses Juli 2021.